

Supervīzija kā mūžizglītības sastāvdaļa

Baiba Pumpiņa

Mācīšanās neapstājas līdz ar skolas vai augstskolas absolvēšanu. Mēs turpinām mācīties darbā, caur personīgām interesēm, kā arī mijiedarbojoties ar citiem. Mācīšanās ir sarežģīts, nepārtraukts process, kas nepārtraukti mainās tāpat kā mēs, mūsu vajadzības un pasaule ap mums. Mācīšanās jēga ir adaptācija, kas ļauj ikvienam no mums veiksmīgi darboties mainīgā pasaulē. Mācīšanās ir arī jebkuras sabiedrības attīstības pamatā. Prasmīgi, izglītoti cilvēki nebaidās no pārmaiņām un ir gatavi tās ieviest paši. Mūžizglītības nepieciešamību nosaka strauji notiekošās pārmaiņas, un, lai mēs spētu būt klātesoši notiekošajiem procesiem, ir jāturpina nepārtraukti mācīties.

Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030. gadam (Latvija 2030) kā viena no būtiskākajām prioritātēm tiek izvirzīta ieguldījums cilvēkkapitālā. Mūsu galvenais kapitāls ir cilvēki – viņu spējas, zināšanas un talanti. Lai to nodrošinātu, nepieciešama kvalitatīva un pieejama izglītība visa mūža garumā. Tādēļ ir vajadzīga arī paradigmas maiņa izglītībā. Kvalitatīva, visa mūža garumā pieejama un uz radošumu orientēta izglītība ir 21. gadsimta nepieciešamība – tā ļauj reaģēt uz globālās konkurences un demogrāfijas izaicinājumiem un ir viens no priekšnoteikumiem ekonomikas modeļa maiņai (Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam).

Tas saskan ar Eiropas Komisijas izstrādāto Mūžizglītības memorandu (2000), kurā kā galvenā stratēģija tiek izvirzīti šādi mērķi:

- 1) garantēt universālu un nepārtrauktu pieeju izglītībai, lai iegūtu un atjaunotu tās iemaņas, kas nepieciešamas pastāvīgai līdzdalībai uz zināšanām balstītā sabiedrībā;
- 2) jūtami paaugstināt investīciju līmeņus cilvēku resursos, piešķirot prioritāti Eiropas lielākajai vērtībai – tās cilvēkiem;
- 3) izstrādāt efektīvas mācīšanas un mācīšanās metodes un kontekstus, lai nodrošinātu pastāvīgas mūžizglītības iegūšanas iespējas visās izglītības jomās;
- 4) ievērojami uzlabot mācību līdzdalības un rezultātu izpratni un vērtējumu, jo sevišķi attiecībā uz neformālo un ikdienas neformālo mācīšanos;

- 5) nodrošināt, lai ikvienam būtu viegli pieejama kvalitatīva informācija un konsultācijas par mācīšanās iespējām visā Eiropā un katra cilvēka dzīvē;
- 6) nodrošināt, lai izglītojamie mūžizglītību varētu iegūt pēc iespējas tuvu savai dzīvesvietai, ar informācijas un komunikāciju tehnoloģiju iekārtu palīdzību, kur vien tas iespējams.

Pieaugušo izglītības politiku Latvijā nosaka Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam, Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam un Izglītības un prasmju attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam.

Mūžizglītība (angl. *lifelong learning*) ir definēta kā izglītības process cilvēka dzīves garumā, kas balstīta uz mainīgām vajadzībām iegūt zināšanas, prasmes, pieredzi, lai paaugstinātu vai mainītu savu kvalifikāciju atbilstoši darba tirgus prasībām, savām interesēm un vajadzībām. Mūžizglītība apvieno neformālo mācīšanos ar formālo izglītību, attīsta iedzimtas spējas līdztekus jaunām kompetencēm (Izglītības un zinātnes ministrija).

Mūžizglītība ietver ne tikai formālo un neformālo izglītību, bet arī ikdienas (informālo) mācīšanos, kur mācīšanās notiek ikdienā, darba pieredzē, apgūstot jaunas zināšanas, prasmes un kompetences, veidojot attieksmi un vērtības. Mācīšanās notiek savstarpējā mijiedarbībā dažādos kontekstos un situācijās. Mainās pozīcija no “mācīt” uz “mācīties”. Klauss Otto Šarmers (Šarmers, 2013) mudina būt aktīviem šajā mācīšanās procesā: “Jo radikālāk mainās mūsu vide, jo mazāk varam paļauties uz eksistējošiem domāšanas un rīcības paraugiem. Tieši tāpēc mums labāk jāiemācās pāriet pretī savam topošajam “Es”, kurš nāk no nākotnes.”

Līdz ar paradigmas maiņu izglītībā aktuāls ir jautājums par formu, kā mācāties. Kā rāda prakse, pieaudzis cilvēks vislabāk mācās, ja redz iespēju iegūtās zināšanas lietot praksē, ja tiek atzītas viņa vajadzības pēc pašapliecināšanās, vienlīdzīgas komunikācijas, pašcieņas, ja tiek cienīta viņa individualitāte un pieredze. Supervīzija ir viena no šādas mācīšanās iespējām. Supervīzijai ir trīs galvenās funkcijas: administratīvā, izglītojošā un atbalsta funkcija (Kadushin, 2002). Katra no tām var tikt izmantota atbilstoši supervīzijas dalībnieku pieprasījumam un vajadzībām. Par izglītojošo supervīzijas funkciju A. Kadušins ir teicis, ka tā māca darbiniekam to, kas viņam jāzina, lai viņš varētu darīt savu darbu, un palīdz mācīties. Izglītojošā supervīzija palīdz attīstīt darbinieka paškritiku, jo tādējādi viņš uzzina, kāda ir laba prakse un kāda rīcība ir neatbilstoša, var ar to salīdzināt savu rīcību, rod kritērijus sevis novērtēšanai. Izglītojošā supervīzijas funkcija nodrošina profesionālo socializāciju (cilvēki dažādi pieiet problēmām, taču vienas profesijas pārstāvjiem ir vienota pieeja un skatījums), kas ietver darbinieka profesionālās identitātes veidošanos. Izglītojošā jeb formējošā funkcija izpaužas tādējādi, ka notiek prasmju, spēju un izpratnes pilnveidošana. Mācīšanās notiek, analizējot un izzinot supervīzjamā darbu.

Supervīzija ir mācīšanās *post factum*. Supervizors ar darbinieku analizē padarīto un plānoto rīcību. Notiek sistemātiska introspektīvi retrospektīva darba pārskatīšana (Kadushin, 2002, citēts no Apine, 2017). Supervīzija kā profesionālās izaugsmes un atbalsta rīks nodrošina nepārtrauktu mācīšanos tieši darba vidē un savstarpējā mijiedarbībā, fokusējoties uz identificētām mācību vajadzībām (Hawkins, Shohet, Ryde & Wilmont, 2012). Atšķirībā no iepriekš realizētās pieejas šī ir būtiska atšķirība – savas mācību vajadzības identificē un nosaka pats supervīzijas dalībnieks, tā uzņemoties atbildību par to, kādā veidā tiks rastas atbildes uz jautājumiem, kas radušies.

Supervīzija palīdz veidot jaunu attieksmi, atteikties no iespējas vainot citus – skolēnus, kolēģus, organizāciju, sabiedrību un sevi –, tā veicina jaunu iespēju meklējumus, mudina atklāt zināšanas un aktuālās profesionālās dzīves situācijas risināt te un tagad. Supervīzijā tās dalībnieks tiek aicināts uzdot sev aktuālos jautājumus, meklēt atbildes un risinājumu veidus. Tādējādi tiek realizēts svarīgākais mūžizglītības princips – individuālās vajadzībās balstīta mācīšanās, kas notiek klātesošā, attiecībās balstītā vidē.

Supervīzija ir process. Process, kura laikā daudz uzmanības tiek veltīts attiecību veidošanai un profesionālo jautājumu formulēšanai un izzināšanai. Drošās, cieņpilnās, uz pieņemšanu un empātiju balstītās attiecībās mācīšanās norit veiksmīgāk. Supervizors ir klātesošs, pamudina uz zinātkāri, izpēti un paļaujas, ka dalībnieki zina un spēj izvirzīt sev aktuālos supervīzijas un mācību jautājumus. Dalībnieki tiek rosināti balstīties savā pieredzē un būt atvērtiem jaunai izziņai. Nozīmīga šeit ir spēja klausīties un sadzirdēt, domāt, sajust sevi un citus, reflektēt par notiekošo. Pētījumi liecina, ka empātijai un apzinātībai ir nozīmīga ietekme, tās maina kognitīvo reaģētspēju un attiecību iznākumu (Siegel, 2006). Klātesamībai ir daudz dažādu nianšu – tā ietver laipnību, empātiju, dāsnumu un pieņemšanu, kā arī drosmi, toleranci un vienprātību. Supervizors ir trenēts šo iemiesot, tas savukārt dod iespēju arī supervizējamam to piedzīvot un integrēt savā profesionālajā dzīvē. Efektīva supervīzija pamudina supervizējamo izpētīt sarežģītus profesionālās dzīves jautājumus, kuri bez atbalsta var radīt neproduktīvus izvairīšanās, vērtēšanas vai vainošanas modeļus. Tādējādi tiek stimulēta aktīva līdzdalības pozīcija ikdienas situāciju risinājumos, un pedagoga darbā situāciju, kurās ir jāreaģē uzreiz, ir daudz.

Mūsdienu prioritāte izglītībā ir skolēncentrēta un studentcentrēta izglītība, turpretī iepriekš galvenais bija mācību saturs. Realizēt šādu pieeju ir iespējams, tikai izprotot sevi, savas reakcijas, vajadzības, gaidas, esot empātiskam, spējīgam pamanīt, izzināt un izprast izglītojamā mācību vajadzības un emocionālo fonu. Supervīzija izglītības vidē ir vieta, kur veicināt zinātkāri, iesaistīties dialogā par pieredzi pagātnē un tagadnē, veidot izpratni un jēgu tā, lai sniegtu labumu citiem, veicināt piederības izjūtu, reflektēt par bažām un sasniegumiem. Līdztekus tiek pilnveidota prasme veidot attiecības, rast personalizētu pieeju katram izglītojamam.

Supervizora zināšanu bagāžā ir dažādas metodes, kas supervīzijas procesu padara atraktīvu, aizraujošu un jēgpilnu. Metode bieži vien ir palīgs vai stimulē, lai veicinātu refleksiju. Caur šādu refleksīvu darbību notiek mācīšanās, radot iespēju novērot personīgo domu un spriedumu metakognīciju (kā es domāju par to, ko domāju), gūt atgriezenisko saiti no citiem. Tādējādi tiek uzlabota komunikācija, strukturēta sadarbība, risinātas konfliktsituācijas un uzlabots komandas gars. Šāds mācīšanās modelis sekmē arī supervīzijas dalībnieku prasmi izmantot pašrefleksiju kā ikdienas dzīves situāciju izpratnes veicinātāju. Kā uzskata šveiciešu supervizors H. U. Šlumpfs (*Schlumpf*, 2020), tā ir prakse, kā aktīvi veidot mūsu domāšanu un uzvedību vēlamā veidā – gan individuāli, gan komandas vai organizācijas līmenī. Ilgtermiņā supervīzija kā process veido nepārtrauktas mācīšanās un pilnveides kultūru, kas iemieso gan mūsdienās tik ļoti nepieciešamo kritisko domāšanu, gan atvērtu prātu pieņemt izmaiņas un būt elastīgiem. Īpaši aktuāli tas šobrīd ir izglītības jomā, kur notiek nozīmīga mācīšanās paradigmas nomaiņa. Tā kā pieaugušo dalība izglītībā un apmācībā galvenokārt ir atkarīga no dalības neformālajā izglītībā un apmācībā, supervīzija ir nozīmīgs profesionālās pilnveides veids.

Avoti un literatūra

- Apine, E. (2017). Supervīzijas process. Sast. Mārtinsone, K., Mihailova, S. *Supervīzija: Teorija. Pētījumi. Prakse*. Rīga: RSU.
- European Communities: A Memorandum on Lifelong Learning, issued in 2000. Iegūts no: <https://uil.unesco.org/document/european-communities-memorandum-lifelong-learning-issued-2000>
- Hawkins, P., Shohet, R., Ryde, J., & Wilmot, J. (2012). *Supervision in the Helping Professions*. McGraw Hill: Open University Press.
- Kadushin, A. (2020). *Supervision in Social Work*. New York: Columbia University Press.
- Latvijas Republikas Saeima. *Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam*. Iegūts no: https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija_2030_6.pdf
- Izglītības un zinātnes ministrija. *Mūžizglītība. Latvijas Izglītības un zinātnes ministrija*. Iegūts no: <https://www.izm.gov.lv/lv/izglitiba/muzizglitiba/>
- Siegel, D. (2006). An interpersonal neurobiology approach to psychotherapy. *Psychiatric Annals*, 36(4).
- Schlumpf, H. U. (2020). *The Art of Reflective Learning*. ANSE. Iegūts no: <http://www.professioneelbegeleiden.nl/public/files/ANSE-2020-01-99.pdf>
- Šarmers, K. O. (2013). *U teorija. Vadība no topošās nākotnes*. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC.
- Ховкин, П., Шохет, Р. (2002). *Супервизия: индивидуальный, групповой и организационный подход*. Санкт-Петербург: Речь.